

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO
GRADO DE TRABAJO SOCIAL
Trabajo Fin de Grado

Inserción laboral y deficiencia visual

Proceso de inserción laboral de las
personas con deficiencia visual

Alumnos: Asín Langa, Beatriz

Guallar Pérez, David

Directora: De Pedro Herrera, Dolores

Zaragoza, diciembre de 2013



Universidad
Zaragoza



Facultad de
Ciencias Sociales
y del Trabajo
Universidad Zaragoza

Índice:

1	Introducción.....	7
1.1	Objeto y tema de trabajo.....	8
1.2	Metodología empleada.....	11
1.3	Estructura del trabajo.....	14
2	Fundamentación.....	17
2.1	Palabras Clave.....	17
2.2	Discapacidad: discapacidad visual.....	17
2.3	El empleo: un elemento relevante para la inclusión social.....	21
2.3.1	Las Posibilidades de acceso al mercado laboral.....	25
2.4	La ONCE en la inserción laboral de personas con discapacidad	30
2.4.1	Servicio de apoyo al empleo.....	31
2.5	Marco normativo.....	36
2.5.1	Estrategia 2012-2020.....	36
2.5.2	Legislación Estatal sobre discapacidad.....	36
2.5.3	Servicios y prestaciones económicas IASS.....	38
2.5.4	Tipos de contrato.....	40

3	Análisis de la información sobre los procesos de inserción laboral de las personas con deficiencia visual.....	41
3.1	Las dimensiones externas que condicionan la integración laboral.....	41
3.1.1	Tiflotecnología.....	42
3.1.2	Medidas políticas.....	44
3.2	Oportunidades de empleo.....	47
3.2.1	Características del autoempleo.....	47
3.2.2	Empleo ordinario: público y privado.....	49
3.2.3	La utilidad de los Centros Especiales de Empleo.....	51
3.2.4	La venta de cupones, un empleo más sensible.....	52
3.3	Procesos de inserción laboral de la ONCE.....	53
3.3.1	Orientación e información.....	54
3.3.2	Formación.....	56
3.3.3	Adaptación al puesto de trabajo.....	58
3.3.4	Prácticas profesionales.....	60
3.3.5	Apoyo al autoempleo.....	61
4	Conclusiones.....	63

5 Referencias.....	67
--------------------	----

Anexos.....	
-------------	--

A.1. TABLAS DE LA ENCUESTA SOBRE DISCAPACIDADES,
AUTONOMÍA PERSONAL Y DEPENDENCIA (EDAD-2008)

A.2. ESTRATEGIA ESPAÑOLA SOBRE DISCAPACIDAD 2012-
2020

A.3. LEGISLACIÓN AUTONÓMICA DE ARAGÓN

A.4. TIPOS DE CONTRATACIÓN

A.5. INFORME DE LA INSTITUCIÓN

A.6. GUIÓN ENTREVISTA A TÉCNICO DE LA ONCE

A.7. GUIÓN ENTREVISTA A DEFICIENTES VISUALES

A.8. GUIÓN ENTREVISTA A VENDEDORES DE CUPONES

1 . Introducción

La realización de la investigación se basa en un estudio descriptivo sobre las condiciones sociales y laborales en las que se encuentra un colectivo concreto y específico del ámbito de la discapacidad, así como valora las posibilidades de acceso al mercado laboral por los que se puede optar para conseguir la inclusión social.

Dentro de la discapacidad conseguir un empleo estable, es un de los mejores medios para conseguir la inclusión social, ya que implica un proceso de formación y favorece el ocio y el tiempo libre proporcionando recursos económicos.

La población objeto de estudio son las personas en edad laboral con deficiencia visual grave de entre un 65% y 95% de discapacidad, pero no una deficiencia total o ceguera, proporcionando un acercamiento a la situación actual del empleo de este colectivo dando a conocer los recursos laborales disponibles en la ciudad de Zaragoza.

Es una investigación social pura que permite obtener conocimientos de una realidad social y en las Ciencias Sociales en general. En Trabajo Social como disciplina aplicada en particular, permite estudiar una situación social para diagnosticar necesidades y problemas a los efectos de aplicar los conocimientos con finalidades prácticas, bajo las pautas del método científico.

Se han utilizado tanto fuente primarias como secundarias para la recopilación de la información, la técnica de investigación más utilizada ha sido la entrevista. Han sido realizadas en dos fases: en junio a informantes

seleccionados por su perfil y conocimiento sobre el tema y en septiembre a vendedores de cupones seleccionados de manera aleatoria para conocer su opinión al respecto complementando así las conclusiones.

1.1 Objeto y tema de trabajo

En la sociedad actual, el colectivo de la discapacidad es uno de los colectivos que se encuentra en riesgo de exclusión ya que no tiene acceso a los recursos en condiciones de igualdad presentando demandas diferentes al resto de la ciudadanía.

Para conseguir autonomía social y personal la población con discapacidad cuenta con limitaciones añadidas, y para la consecución de este proceso entendemos que el elemento esencial que resulta clave es la adquisición de un empleo, a ser posible estable.

La presente investigación se ha interesado por conocer y describir el proceso de inserción laboral en el colectivo de personas con discapacidad visual como medio para conseguir la inclusión social. Estudiosos e investigadores del mundo de la discapacidad, como Martínez Abellán, R. (2010:138-139), refiere que la incorporación al mundo laboral de las personas con discapacidad precisan de diversos aspectos: atención educativa, promoción cultural, apoyo bienestar social y apoyo al empleo.

Teniendo en cuenta estos aspectos, se considera que el apoyo al empleo, es de los aspectos citados, el más relevante para conseguir la inclusión social; ya que la obtención de un empleo estable y en condiciones de igualdad, lleva implícito un proceso de atención educativa, de promoción cultural y recreativa del

individuo, además de favorecer la autonomía personal mediante la obtención de una remuneración.

En el colectivo de la discapacidad visual se pueden distinguir dos tipologías: la ceguera y la deficiencia visual. En España, la población con discapacidad visual en edad laboral asciende, según la Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (en adelante EDAD 2008)¹ del Instituto Nacional de Estadística, a 295.600 personas, de las cuales 23.800 son deficientes visuales, es decir, no padecen una ceguera total. Lo que significa que más de un 80% de las personas con discapacidad visual son deficientes visuales moderados o graves; es decir, con posibilidades o potencialmente aptos para trabajar.

La investigación se centra en el colectivo de las personas con deficiencia visual grave en edad laboral, con un grado igual o superior al 65% y menor al 95% de discapacidad reconocida; lo que supone está dentro de un grado de discapacidad visual grave, sin llegar a ser total.

Para definir el perfil de la población con deficiencia visual en España se ha recurrido a la encuesta EDAD 2008 de la que se extraen los datos y a partir de los que se han elaborado las tablas y gráficas que quedan expuestas en los anexos (A.1.):

De la información y análisis obtenido en la encuesta EDAD 2008, se desprende la siguiente información que es de relevancia para nuestro estudio ya que según refieren los autores, apenas existen estadísticas fiables sobre las personas afectadas de discapacidad visual por zonas geográficas, si no es a nivel nacional. Así pues la información de dicha encuesta nos dice que:

¹ Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia. Fue realizada en 2008 y no se dispone de datos actualizados, pero ofrecen un esquema representativo del colectivo.

- La población en edad laboral con deficiencia visual era de 238.500 personas de las cuales el 35,2% se encontraba trabajando, un 7,6% en situación de desempleo y tan solo un 2% realizaba algún tipo de estudio. (ver TABLA nº1)
- El porcentaje de empleados, un 83,6% lo era en condición de asalariado y un 15,1% en condición de empresarios o trabajadores autónomos. (ver TABLA nº4)
- En cuanto a las posibilidades de empleo los datos muestran que las entidades sin ánimo de lucro vinculadas al sector de la discapacidad ofrecen más posibilidades de empleo a las personas con deficiencia visual que los Centros Especiales de Empleo. (ver TABLA nº2)
- El 59,8% de las personas con deficiencia visual tiene un contrato específico para personas con discapacidad, y sus cuotas de reserva para personas con dicha deficiencia son más altas en el sector privado que en el público. (ver TABLA nº3 y GRÁFICA nº1)
- Por último, en Aragón, observamos que un 49,3% se encontraban trabajando; mientras que en desempleo, tan solo un 1,4%. Un 25,4% se encontraban percibiendo una pensión; y como "inactivos" un 22,5%. (ver TABLA nº5 y GRÁFICA nº2)

1.2 Metodología empleada

Esta investigación social es básica, se centra en un sector concreto de la sociedad, de naturaleza documental y empírica, de profundidad descriptiva con un enfoque cualitativo. La población objeto de estudio de la investigación es el colectivo de personas con deficiencia visual grave en edad laboral, con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 65% y menor del 95%.

El objetivo general pretende:

- Advertir aquellos aspectos relevantes, de las personas con deficiencia visual, que han influido en la incorporación al empleo.

A su vez, los específicos:

- Identificar los procesos de inserción laboral que implementa la ONCE.
- Conocer las opiniones sobre las posibilidades de empleo de las personas con deficiencia visual desde el propio colectivo estudiado.

En el estudio se ha recurrido a fuentes de información primarias y secundarias mediante el empleo de las siguientes técnicas de investigación:

- Consulta de bibliografía, documentación digital y webgrafía relacionadas con la población a estudiar y su selección y análisis ha permitido la realización del marco teórico.
- Selección, adaptación e interpretación de datos de la encuesta EDAD 2008, del Instituto Nacional de Estadística; las tablas y gráficos realizados se encuentran en anexos (A.6.); donde puede observarse los datos siguientes:

- Población de 16 a 64 años con discapacidad visual y con deficiencia visual.
 - Población con deficiencia visual que trabaja o ha trabajado en un Centro Especial de Empleo o en una Entidad sin ánimo de lucro por grupo de deficiencia.
 - Población con deficiencia visual que trabaja o ha trabajado y se ha beneficiado de medidas de acceso al empleo según el tipo de medida.
 - Población con deficiencia visual que trabaja o ha trabajado según la situación profesional actual o en su último trabajo.
 - Población de 16 a 64 años con deficiencia visual según su relación con la actividad en la CA de Aragón.
 - Población con deficiencia visual que trabaja o ha trabajado y se ha beneficiado de medidas de acceso al empleo según el tipo de medida.
 - Población de 16 a 64 años con deficiencia visual según su relación con la actividad en la CA de Aragón.
- Realización de Entrevistas semiestructuradas en el mes de junio a informantes con los siguientes perfiles:
- Entrevista nº 1: técnico en inserción laboral en la ONCE en Zaragoza, con 12 años de experiencia.
 - Entrevista nº 2: pensionista con un grado de discapacidad del 80%, afiliada a la ONCE hace más de 20 años, que dejó de trabajar en el sector sanitario, a causa del incremento de su deficiencia visual.
 - Entrevista nº 3: administrativa en activo, con un grado de discapacidad del 70%, cuyo puesto de trabajo ha sido adaptado.

De las entrevistas señaladas se procedió a la transcripción y posteriormente al

análisis de su contenido, del que se da cuenta en el apartado tres; los guiones de la entrevistas quedan reflejados en anexos (A.6. y A.7.).

- En una fase posterior de la investigación, durante el periodo de trabajo de campo de septiembre, se realizaron una serie de entrevistas de opinión sobre las consideraciones que se desprendían de los informantes anteriores sobre: tiflotecnologías, legislación, formación, adaptación al puesto de trabajo, autoempleo, empleo ordinario, Centros especiales de empleo y venta de cupones; con el fin de contrastarlas con las aportadas por los informantes clave.

Para ello se acudió a diversos puestos de venta de cupones aleatoriamente, con el objetivo de encontrar un perfil de persona con deficiencia visual que trabaja actualmente y puede ofrecer un punto de vista desde la experiencia por ser parte del colectivo estudiado. De esta fase de la investigación se realizaron seis entrevistas cuya información de relevancia aparece en el análisis y el guión en anexos (A.8.).

Las primeras entrevistas proporcionaron temas claves que afectan al colectivo; con la segunda fase de entrevistas, las conclusiones obtenidas se contrastaron con las opiniones de los propios trabajadores con deficiencia visual. Estas entrevistas a vendedores de cupones de la ONCE se realizaron sin previo aviso y de manera anónima en los siguientes puntos de venta:

- Entrevista nº 4: Hospital Miguel Servet
- Entrevista nº 5: Paseo Gran Vía
- Entrevista nº 6: Avenida Tenor Fleta
- Entrevista nº 7: Avenida Cesáreo Alierta

- Entrevista nº 8: Calle Miguel Servet
- Entrevista nº 9: Calle Oviedo

Las conclusiones que posteriormente son validadas empíricamente, adquieren más rigurosidad científica. Mediante el que finalmente el producto de la investigación adquiere mayor relevancia y peso.

Por último, el sistema de citas y referencias bibliográficas empleados en la investigación son las Normas APA establecidas por la Universidad de Zaragoza para la realización de Trabajos de Fin de Grado.

1.3 Estructura del trabajo

La estructura utilizada para la informe de la investigación consta de seis grandes apartados:

- Introducción, que presenta el tema de estudio, población, localización, metodología empleada para la realización de la investigación y una breve explicación de la estructura del documento.
- Fundamentación de la investigación, constituido por las palabras clave y el marco contextual necesario para la investigación.
- Análisis de la información obtenida mediante el desarrollo de las técnicas de investigación anteriormente descritas.
- Conclusiones obtenidas en la investigación.
- Referencias bibliográficas y de páginas web.

- Anexos, que presentan la información complementaria: legislación, guiones de entrevistas e informe de la Organización Nacional de Ciegos Españoles, en adelante ONCE como institución de referencia.

2 .Fundamentación

2.1 Palabras Clave

Discapacidad y empleo, deficiencia visual, inclusión social, itinerario de inserción laboral, medidas políticas de empleo, recursos de empleo.

2.2 Discapacidad: discapacidad visual

La Organización Mundial de la Salud, en su Informe Mundial sobre Discapacidad (2011:7), entiende la discapacidad como “un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales”.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

La OMS (2011:8), informa de que más de mil millones de personas (15% de la población mundial) están afectadas por la discapacidad en alguna forma. Tienen dificultades importantes para funcionar entre 110 y 190 millones de personas mayores de 15 años (2,2%-3,8%); dichas tasas están aumentando debido al envejecimiento de la población y al aumento de enfermedades crónicas.

Así, dentro de las discapacidades existen tres categorías diferenciadas: las físicas, las mentales y las sensoriales; en esta última categoría incluye a quienes presentan trastornos relacionados con la vista, el oído y el lenguaje, incluyendo a colectivos afectados por trastornos de distinta naturaleza.

Dentro de ésta se incluyen las personas con trastornos visuales, que abarcan a las personas con discapacidad visual, donde a su vez distinguimos a personas con ceguera total y a personas con deficiencia visual, siendo éstas últimas donde se encuentra la población objeto de estudio de la investigación.

Grados de discapacidad

Según el OMS (2011)², se puede determinar el grado de discapacidad de una persona a través de una misma escala genérica de gravedad en cinco niveles:

- Sin deficiencia: no hay deficiencia o es insignificante, 0-4%
- Grado ligero: poca o escasa deficiencia, 5-24%
- Grado moderado: deficiencia media o regular, 25-49%
- Grado grave: mucha o extrema deficiencia, 50-95%
- Grado completo: deficiencia total, 96-100%

2 INFORME CIF (2011): Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud. Elaborado por la Organización Mundial de la Salud.

La OMS (2010)³ entiende que la función visual se subdivide en cuatro niveles, y teniendo en cuentas los grados de discapacidad enunciados con anterioridad, se corresponden de la siguiente manera con el nivel de función visual:

- Grado de discapacidad Ligero → Visión normal
- Grado de discapacidad Moderado → Discapacidad visual moderada
- Grado de discapacidad Grave → Discapacidad visual grave
- Grado de discapacidad Completo → Ceguera

La población objeto de estudio, se encuentra dentro de la denominada discapacidad visual grave, puesto que comprende a las personas que tienen entre un 65% y un 95% de discapacidad reconocida.

En base a información extraída de la EDAD 2008, éstas son las cifras, en miles de personas de 16 a 64 años en España con:

- algún tipo de discapacidad: 1.482,1
- discapacidad visual: 295,6
- deficiencia visual: 238,5

En Aragón, la población con deficiencia visual, asciende según las cifras a 7.100 personas.

Según la información publicada por la ONCE en 2008, cuando se habla de ceguera se refiere a una limitación total, cuando se habla de deficiencia visual se refiere a una limitación seria de la función visual, sin llegar a ser total.

3 CIE-10: Clasificación Internacional de Enfermedades, elaborada por la OMS en 1992, actualizada cada 3 años y vigente en la actualidad.

Las personas con deficiencia visual, con la mejor corrección posible podrían ver o distinguir, aunque con gran dificultad, algunos objetos a una distancia muy corta (pueden leer la letra impresa, generalmente de forma más lenta y utilizando ayudas especiales).

Lo que significa que las personas con deficiencia visual forman parte de la población con discapacidad visual, pero a diferencia de aquellas con ceguera, conservan todavía un resto de visión.

En relación al potencial empleo de estas personas, Martínez Abellán, R. (2005: 134-135), señala algunos aspectos determinantes:

- La percepción visual influye y dificulta en el aprendizaje.
- Falta de habilidad para procesar y comprender toda la información recibida a través de la vista.
- Falta de organización espacial, memoria visual inestable.
- Falta de relaciones espaciales.

Esto se manifiesta en dificultades para percibir correctamente objetos de tamaños muy grandes o muy pequeños, representación de figuras tridimensionales, objetos en movimiento, de poco contraste con el fondo, poco iluminados o de pequeños detalles.

La discapacidad visual en cualquiera de sus grados de afectación actúa como un factor de estrés añadido, por ejemplo: actividades como el desplazamiento autónomo se deben llevar a cabo utilizando sistemas sensoriales no tan eficaces como el visual, con el consiguiente esfuerzo suplementario. Además, también va a limitar el acceso a la recepción de gestos propios de la relación

interpersonal, así como todos aquellos elementos comunicativos de base visual que estén alejados del alcance de las manos (dibujos, fotografías, señales, símbolos, etc.).

La preparación para un acceso a una actividad laboral y el mantenimiento del puesto de trabajo implica, por un lado, la orientación, información de apoyo en todos aquellos aspectos que sean necesarios y por otro lado, la participación directa y motivada de la persona en su propio proceso de inserción y desarrollo profesional.

2.3 El empleo: un elemento relevante para la inclusión social

Se entiende como exclusión: "Concepto multidimensional [...], que abarca varias formas de exclusión que pueden ser de índole económica (exclusión del empleo, de los medios de producción [...]), política (privación de representación, de ciudadanía, de derechos [...]) o social (exclusión de la educación, de los servicios sanitarios, [...]). Aunque el concepto de exclusión social se traslapa manifiestamente con conceptos más convencionales, como la pobreza, desigualdad y privación, a menudo la exclusión del sistema educativo se considera un elemento fundamental de los demás procesos de exclusión." (Unesco, 2013)⁴.

De lo que se desprende que para conseguir la integración social de los colectivos en riesgo de exclusión, como es el colectivo de los discapacitados visuales, se debe favorecer el acceso a los recursos, así como el ejercicio pleno de sus derechos sociales.

4 Web de la UNESCO, "Exclusión social y violencia" Consultado: 7/4/13 www.ibe.unesco.org

Para que se produzca esa inclusión social, es preciso que el individuo disponga de, según Martínez Abellán, R. (2010:138-139):

- Atención educativa
- Promoción cultural, recreativa, artística, y deportiva
- Apoyo al bienestar social
- Apoyo al empleo

De los citados medios para conseguir la inclusión social, consideramos que el apoyo al empleo es de vital importancia, ya que por un lado lleva implícito un proceso de atención educativa, y por otro favorece la autonomía personal y la promoción recreativa y cultural mediante la obtención de una remuneración que permita a los individuos poder acceder con mayor facilidad los aspectos anteriormente señalados.

Actualmente, con el nivel de desempleo y crisis económica, en la sociedad española, resulta complicado acceder a un puesto de trabajo para cualquier persona, y ésta dificultad se incrementa cuando la persona presenta una discapacidad, ya sea física, psíquica o sensorial.

Además de luchar contra la discapacidad, las personas discapacitadas deben superar barreras de tipo arquitectónico y también psicosociales, (sobrepotección familiar, los déficits educativos y de formación o las secuelas que todo ello genera en la personalidad del individuo).

Martínez Abellán, R. (2010:131) citando a Jurado, refiere que la incorporación de las personas con discapacidades al mundo del empleo plantea la relevancia de tres factores: aquellos vínculos con “la adaptación de los contextos, la

utilización de tecnologías adaptadas y la formación previa a la incorporación al mundo del trabajo". De esto se puede inferir la necesidad de planteamientos y políticas eficaces para generar una transición desde la situación actual a un estado de inclusión total, puesto que las personas con discapacidad están sometidas, más que otras, a los estigmas sociales y a la atención institucional.

También, Martínez Abellán, R. (2010:131) cita a O'Reilly para reafirmarse en que "las personas con discapacidad tienen 6 veces más posibilidades de estar sin trabajo y sin beneficios que las personas sin discapacidades [...] que 1 de cada 3 personas con discapacidad leve realiza trabajo remunerado [...] 1 de cada 4 personas con discapacidad moderada realiza trabajo remunerado [...] solo 1 de cada 8 personas con discapacidad severa realiza algún tipo de trabajo remunerado." Los datos muestran que las personas con mayor grado de discapacidad acceden en menor medida a un empleo remunerado.

Coinciden los expertos en que teniendo en cuenta el sistema social y económico como marco general en el que ha de desenvolverse la persona con discapacidad visual, corresponde a las organizaciones de dicho colectivo luchar ante las administraciones de los Estados y ante las Organizaciones, tanto Empresariales como Sindicales, para conseguir una efectiva formación e inserción laboral y consiguientemente una normalización e inclusión social. En este sentido, entendemos fundamental el papel que desempeña la ONCE, es desde esta Organización desde la que se defiende y se fomenta determinados apoyos para el empleo de personas con discapacidad y específicamente con discapacidad visual. Una de estas formas es la denominada *Empleo con apoyo* que seguidamente se desarrolla.

Empleo con apoyo

Dentro de las opciones de acceso al mercado laboral se encuentra este tipo de trabajo, a través de la provisión de los apoyos necesarios tanto de dentro como de fuera del lugar de trabajo, y en condiciones de empleo lo más similares posibles en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa. Este apoyo disminuye gradualmente a medida que la persona con discapacidad desarrolla aptitudes para trabajar independientemente.

De acuerdo con Martínez Abellán (2010:197) se define *empleo con apoyo* como “el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral en condiciones de equidad, mediante la provisión de los apoyos necesarios a lo largo de su vida laboral”.

La Asociación Española de Empleo con Apoyo (AEEA)⁵ considera que éste se fundamenta en los siguientes principios:

- “Trabajo integrado en empresas normalizadas en condiciones lo más similares posibles a las de los compañeros de trabajo sin discapacidad que desempeñan puestos equiparables; entrenamiento dentro del puesto de trabajo, de manera que primero se ubica a la persona en un puesto y allí mismo se le proporciona la formación necesaria para desempeñarlo”.
- “Remuneración desde el primer momento como a cualquier otro trabajador”.
- “Apoyos a lo largo de la vida laboral de la persona para posibilitar el mantenimiento del puesto y del rendimiento requerido, este apoyo

5 AEEA o AESE: Asociación Española de Empleo con Apoyo, 2013, <http://www.empleoconapoyo.org/aese/>.

fluctúa a lo largo del tiempo en función de la situación de la persona”.

2.3.1 Las posibilidades de acceso al mercado laboral

a) Autoempleo

En el Régimen Especial de trabajadores⁶ se establece que se entenderá como trabajador por cuenta propia o autónomo, “aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas, sea o no titular de empresa individual o familiar”.

Dentro de la alternativa del autoempleo se encuentran los empresarios con o sin asalariados y los contratados por obra o servicio.

El montar su propia empresa o negocio es una alternativa para las personas que buscan empleo, y en el caso de las personas con discapacidad gozan de ayudas y subvenciones para apoyar sus proyectos.

La ONCE⁷ ofrece un “Plan de Empresa” de ayuda a las personas que quieran montar su empresa con un Plan de Autoempleo y Creación de Empresas que incluye la formación necesaria, la asistencia técnica y también subvenciones económicas.

Las ayudas existentes para personas con discapacidad que quieran constituirse como personal autónomo son las siguientes:

- Subvención parcial de intereses. Se trata de ayudas para cubrir parte de

⁶ Web de la Seguridad Social, Consultado: 15/9/13 www.seg-social.es/Regímenes/

⁷ Web de la ONCE, Consultado 19/4/13 www.once.es/

los intereses de prestamos que soliciten para crear su entidad. No podrá superar los 4.507,59 euros, salvo casos excepcionales.

- Subvenciones para invertir en capital fijo. La cuantía de la subvención es de 3.906.58 euros

Por otro lado, el INAEM⁸ ofrece las siguientes ayudas para autónomos:

- Apoyo a la contratación del primer trabajador por un autónomo, destinada a la primera contratación indefinida de una persona desempleada que realice un trabajador autónomo durante el primer año de su actividad. (4.400 euros por una persona, 5.000 euros si es menor de 30 años, se incrementarán en un 10% cuando la persona contratada sea mujer).

b) Empleo ordinario

El Régimen General de trabajadores⁹ establece que “los trabajadores españoles por cuenta ajena de la industria y los servicios y asimilados a los mismos que ejerzan normalmente su actividad en territorio nacional, así como los socios trabajadores, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad ni posean su control”.

Dentro del empleo ordinario podemos distinguir el empleo público y el privado.

- Empleo público

Dentro del empleo ordinario, se encuentran algunas secciones más específicas

⁸ Instituto Aragonés de empleo, Consultado 13/9/13 www.inaem.aragon.es/

⁹ Web de la Seguridad Social, Consultado: 15/9/13 www.seg-social.es/Regímenes/

para personas con discapacidad. Las Administraciones Públicas tienen obligación de reservar un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, tanto en acceso libre como en promoción interna.

En el 2008 se convocaron un total de 35.895 plazas, dirigidas a incrementar los medios al servicio de los ciudadanos.¹⁰

➤ Empleo privado

El INAEM también proporciona las siguientes ayudas a la contratación de personas con discapacidad: su objeto es la integración laboral de personas con discapacidad, favoreciendo las contrataciones, entendiéndose por tales, a aquellas que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, así como los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas por jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio. Existen en la actualidad, dos tipos de subvenciones:

1. Subvención por la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad.

Importe: Subvención de 3.907 € por cada contrato celebrado; hasta un límite máximo de 5.000 €, por contrato subvencionado. Seguidamente se presentan las diferentes posibilidades que pueden darse:

➤ Un 15% adicional cuando la persona sea mujer.

¹⁰ Según cifras en Discapnet, web principal para personas con discapacidad. *Consultado 8/9/13 www.discapnet.es/*

- Un 15% adicional si la persona presenta una discapacidad intelectual, enfermedad mental o parálisis cerebral en un grado reconocido mínimo del 33%, o si la discapacidad, física o sensorial, alcanza un grado reconocido igual o superior al 65%.
- Hasta 902€ para la adaptación del puesto de trabajo, dotación de equipos de protección o eliminación de barreras u obstáculos.

2. Subvención del contrato temporal de fomento de empleo celebrado con trabajadores discapacitados.

Las empresas y entidades que contraten a personas con discapacidad mediante el contrato temporal de fomento del empleo previsto en la disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. (1.800 € en el caso de trabajadores con una discapacidad física o sensorial de, al menos, un 33%; 2.000 €, si es mujer; 2.500 € si la persona contratada tiene una discapacidad intelectual, enfermedad mental o parálisis cerebral en un grado de, al menos, el 33% o una discapacidad física o sensorial en un grado igual o superior al 65%; 2.800 € cuando la contratada sea mujer.

Entre los requisitos que son necesarios se destacan los siguientes:

Estar desempleado e inscrito en los Servicios Públicos de Empleo con una duración del contrato al menos 12 meses, jornada a tiempo completo o parcial no inferior al 50% de la jornada ordinaria de la empresa.

Las transformaciones en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo para personas discapacitadas, para la mejora del crecimiento y del

empleo, podrán beneficiarse de las subvenciones por la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad.

c) Centro Especial de Empleo

Los centros especiales de empleo cumplen una doble función, por un lado presentan una finalidad empresarial, y por otro, una función social de acceso al mercado laboral de personas con discapacidad.

Según lo establecido en la LISMI¹¹ art. 42: los centros especiales de empleo se definen como “aquellos cuyo objetivo principal sea realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado, y teniendo como finalidad asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal”.

Enclaves laborales

Los enclaves laborales son el contrato entre una empresa del mercado ordinario (empresa colaboradora) y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de la empresa, y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

Los enclaves laborales surgen a partir de una relación comercial entre una

¹¹ LISMI: Ley 13/1982 de Integración Social del Minusválido.

empresa del “mercado abierto” y un centro especial de empleo. Refiere Martínez Abellán, R. (2010:194) que “consiste en el desarrollo de una actividad productiva por parte de un grupo de trabajadores de un centro especial de empleo en las propias instalaciones de la empresa. Son una unidad dependiente del centro especial de empleo establecida en el seno de una empresa ordinaria. El centro especial de empleo acuerda una prestación de servicios o desarrollo de sus tareas productivas con la empresa contratante en los centros de trabajo de dicha empresa”.

Se trata de una especie de arrendamiento de servicios de una empresa a un centro especial de empleo, con la particularidad de que la prestación se realiza en las propias instalaciones de la empresa contratante.

Los enclaves constituyen otro instrumento más para la creación de empleo para las personas con discapacidad, y una nueva herramienta para la posible incorporación al mercado de trabajo ordinario.

2.4 La ONCE en la inserción laboral de personas con discapacidad

Como ya se ha comentado al principio del presente trabajo, la ONCE es la institución que se ocupa especialmente del colectivo estudiado y aunque también se extiende a otras discapacidades o actividades de inclusión social dirigidas a colectivos con riesgo de exclusión social, en este apartado se exponen aquellos aspectos que van dirigidos a las personas con discapacidad visual, que es el colectivo estudiado; la información más detallada sobre institución se puede consultarse en anexos (A.2). Es decir los servicios y ayudas que la ONCE ofrece a sus afiliados para conseguir su inclusión social a

través de su inserción laboral.

En el colectivo de interés para la presente investigación, la ONCE es una institución que Martínez Abellán, R. (2010:132) define como “una Corporación de Derecho Público, cuyo objetivo es ayudar a las personas con ceguera y deficiencia visual españolas, en aquellas necesidades derivadas de su discapacidad. Consecuentemente, entre sus fines se encuentran la integración de sus afiliados en la sociedad y el favorecimiento de su autonomía personal prestando los servicios sociales necesarios y fomentando su formación y empleo”.

Otros autores como Martínez y Berruezo (2005), citados por Martínez Abellán (2005:132), destacan de la ONCE: “los servicios y ayudas que se implementan a lo largo de su vida, como: rehabilitación integral, prestaciones económicas asistenciales, educación especializada, acceso a la cultura, deporte y fomento del empleo.” Si bien este conjunto de servicios constituye un pilar fundamental para conseguir la plena integración social del colectivo de las personas con discapacidad visual, la capacitación laboral y el desempeño de un empleo remunerado son los objetivos finales de integración que es preciso alcanzar.

2.4.1 Servicio de apoyo al empleo

Martínez Abellán, R. (2010:133), entre las funciones del Servicio de Apoyo al Empleo destaca “las de articular, coordinar, promover, orientar y hacer el seguimiento de las acciones que se realicen desde la Organización con el fin de conseguir la integración laboral de sus afiliados”.

Para conseguir una integración social es necesaria una integración laboral, y conseguir esa integración laboral con éxito implica conocer, fomentar, entrenar, y aplicar las actitudes y aptitudes del demandante, con el fin de que su adaptación al medio laboral sea lo más rápida y estable posible.

El apoyo se efectúa de manera individualizada, estableciendo contactos periódicos para revisar las acciones realizadas en cumplimiento de su propio itinerario profesional desarrollando diversos ámbitos de actuación para conseguir la integración laboral de sus afiliados:

a) Orientación e información

En todo proceso de inclusión laboral es imprescindible definir el perfil social y laboral del individuo. Ello conlleva un proceso de orientación con una serie de pasos:

- "Análisis de las posibilidades de empleabilidad de cada afiliado respecto a: cualificación, experiencia, expectativas, a fin de poder definir conjuntamente su proyecto de inclusión laboral.
- Evaluación de la cualificación y experiencias profesionales del afiliado, para elaborar un itinerario con programas, objetivos, plazos y una metodología de actuación.
- Promoción de empleo a través de itinerarios personalizados y multidisciplinares, de inclusión socio-laboral.
- Información y apoyo al predemandante, Demandante de Empleo o de Mejora de Empleo.

- Prospección, análisis y estudio del mercado laboral Captación, gestión e intermediación de ofertas laborales.
- Divulgación de los programas de Integración laboral. Búsqueda Activa de Empleo. Información y Asesoramiento al Empresario.
- Acciones de Prevención de la Exclusión Laboral.”(ONCE, 2013)¹²

De entre los distintos autores, entre los que se encuentra la propia ONCE, destacamos los siguientes pasos: diagnóstico inicial e identificación de necesidades, evaluación e itinerario de inserción. Martínez Abellán, R. (2010: 135), recomienda “que la persona que busca un nuevo o mejor empleo cuente con toda la información necesaria para su integración laboral, y este sentido conviene dominar la información en relación a:

- Becas y ayudas de los diferentes organismos públicos.
- Normativa laboral vigente.
- Posibilidad de contar con adaptaciones específicas del puesto de trabajo”.

En este sentido, “la ONCE realiza un proceso de capacitación, gestión, e intermediación de ofertas laborales en el cual se pone en contacto con empresas, tanto en el entorno interno como externo al grupo ONCE; estableciendo mecanismos destinados a captar ofertas de trabajo que puedan desempeñar las personas con discapacidad visual”. (Martínez Abellán, R. 2010:136)

¹² Web de la ONCE, Consultado el 19/04/2013 www.once.es/

b) Formación

La formación para el empleo es concebida por la ONCE con un doble objetivo, por un lado fomentar en la medida de lo posible el acceso a un puesto de trabajo, y por otro, adquirir, ampliar y perfeccionar los conocimientos de los trabajadores afiliados para incrementar su promoción profesional.

Aunque entre las competencias no se incluye la formación profesional, cuenta con una oferta formativa que se canaliza por una doble vía, los cursos que dependen de la Dirección de Educación, y los que dependen de la Dirección de Empleo.

c) Adaptación al puesto de trabajo

Se provee de instrumentos y materiales específicos necesarios para que las personas ciegas o deficientes visuales desempeñen las tareas de su puesto de trabajo en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores. En todo momento los afiliados, en función del puesto de trabajo a desempeñar, son asesorados sobre las adaptaciones que mejor cubren sus necesidades particulares de acceso a la información y del uso más eficaz de las mismas.

Dentro de la adaptación al puesto de trabajo, las tiflotecnologías juegan un papel fundamental, ya que proporciona a las personas con discapacidad la posibilidad de acceder a la tecnología en condiciones de igualdad. La ONCE (2003:2) las define como el “conjunto de técnicas, conocimientos y recursos encaminados a procurar a los ciegos y deficientes visuales los medios oportunos para la correcta utilización de la tecnología con el fin de favorecer su autonomía personal y plena integración social, laboral y educativa, se conoce como la tiflotecnología”.

d) Prácticas profesionales

Las prácticas profesionales están orientadas a cumplir los siguientes objetivos: facilitar la aproximación al mercado laboral; adquirir experiencia práctica; y mostrar al mundo empresarial las capacidades laborales de las personas con discapacidad visual.

e) Apoyo al autoempleo

Esta alternativa permite a los afiliados emprendedores poner en marcha un proyecto de Autoempleo a través del "Plan de empresa", desarrollándose en el sector para el cual se encuentre más capacitado, en función de sus intereses, aptitudes y habilidades personales. Por tanto, hablamos de puestos de trabajo que ya son adaptados por definición.

f) Prospección, análisis y estudio del mercado laboral

En este sentido la ONCE "realiza de una manera continua un análisis de los cambios que se van produciendo en el mercado laboral, con vistas a identificar las profesiones más demandadas por las empresas, los sectores en auge, los nuevos ámbitos de trabajo, etc". (Martínez Abellán, R. 2010:135)

2.5 Marco normativo

2.5.1 Estrategia 2012-2020

Según lo dispuesto en la Estrategia española sobre discapacidad 2012-2020, los ámbitos de actuación y medidas estratégicas del plan de acción, que se pueden consultar en anexos (A.2.), es importante mencionar las siguientes líneas estratégicas como medio para la integración laboral:

- Favorecer la accesibilidad y la formación de las personas con discapacidad a las TIC's, para promover una accesibilidad universal y tomarla en consideración en las políticas públicas.
- En cuanto de la educación y formación, se intentará garantizar la reducción del abandono escolar y la promoción de las personas entre 30 y 34 años que han terminado la educación superior; promoviendo una educación y formación inclusivas y de calidad que global de acción contra la discriminación hacia los colectivos con discapacidad.

2.5.2 Legislación estatal sobre discapacidad

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)

Regula el acceso al empleo mediante unas cuotas de reserva a favor de las personas con discapacidad. Las empresas privadas de más de 50 empleados han de contar con un 2% de trabajadores con discapacidad en sus plantillas y las administraciones públicas con un 5%.

El Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, prevé la realización de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo para el cumplimiento de dicha reserva.

Medidas alternativas:

Compra de bienes y/o servicios a un Centro Especial de Empleo, contratación de un trabajador autónomo discapacitado, donación o acción de patrocinio a favor de una entidad cuyo objeto social sea la formación profesional y la inserción laboral y la creación de puestos de trabajo a favor de personas con discapacidad.

- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU)

Es un complemento y actualización de la Ley 13/82 (LISMI- Ley de Integración Social de Minusválidos). Entre otras modificaciones, hay un cambio de denominación de personas "disminuidas físicas, psíquicas y sensoriales" por "personas con discapacidad".

Regula el acceso al empleo actividad profesional por cuenta propia y ejercicio profesional, la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua.

- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Es una modificación de otras normas españolas ya existentes:

Estatuto de los Trabajadores, Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI), Ley 45/99 (prestación de servicios transnacional), Ley de Procedimiento Laboral, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública (ahora Estatuto de la Función Pública), Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

- Ley 49/2007 de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Se considera que estos principios se incumplen cuando se producen acosos, vulneración de las exigencias de accesibilidad, falta de respeto a las medidas de acción positiva y discriminaciones directas o indirectas, esto es: cuando en una situación análoga o comparable una persona con discapacidad es tratada de manera menos favorable que otra que no lo es o cuando una disposición legal, una decisión unilateral o un criterio colocan en desventaja a una persona discapacitada.

2.5.3 Servicios y prestaciones económicas IASS

Desde el IASS¹³, se gestionan y/o se financian los siguientes servicios, programas, y prestaciones en relación a la discapacidad:

1. Servicios de promoción de la autonomía personal.

- Accesibilidad y ayudas técnicas.

13 IASS: Instituto Aragonés de Servicios Sociales, Consultado 15/7/13 www.iass.aragon.es/

➤ Programas de ocio, culturales y deportivos.

➤ Apoyo a cuidadores.

➤ Voluntariado.

➤ Otras prestaciones sociales.

2. Servicios de prevención de las situaciones de dependencia.

➤ Centros base.

➤ Centros ocupacionales.

3. Servicios para la atención a la dependencia.

➤ Teleasistencia.

➤ Ayuda a domicilio.

➤ Centros de día.

➤ Centros residenciales.

4. Prestaciones económicas para la atención a la dependencia.

➤ Prestación económica vinculada al servicio.

➤ Prestación económica para cuidados en el entorno familiar.

➤ Prestación económica de asistencia personal.

5. Otros Programas.

2.5.4 Tipos de contrato

Según la legislación actual, se establecen diferenciados los siguientes modelos de contratación:

- Contrato indefinido para personas con discapacidad.
- Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad.
- Contrato para la formación de trabajadores con discapacidad.
- Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de discapacitados.
- Contrato en prácticas para personas con discapacidad.
- Relación Laboral Especial de Trabajadores en Centros Especiales de Empleo (CEE).
- Enclaves laborales como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad.

3 Análisis de la información sobre los procesos de inserción laboral de las personas con deficiencia visual

Este apartado del trabajo trata de poner en relación la información de fuentes secundarias obtenida a lo largo de la realización del marco teórico, con los resultados obtenidos en las entrevistas y de este modo contrastar la información de ambas fuentes para dar respuesta a los objetivos e inferir consideraciones que finalmente se contrastarán con las encuestas de opinión.

3.1 Las dimensiones externas que condicionan la integración laboral

En este punto, se revisaran aquellos aspectos más relevantes presentes en cualquier situación de inserción al mercado laboral de una persona con deficiencia visual, tratando de dar respuesta al primer objetivo. Entre los factores externos que mayor importancia tienen a la hora de acceder a un empleo y que este sea en condiciones de igualdad, se destacan sobre todo las teflotecnologías por un lado, un elemento esencial tanto en la adaptación del puesto de trabajo como en la consecución de la autonomía personal y por otro, las medidas políticas que regulan el entorno en el que se va a tener que desenvolver una persona con discapacidad.

3.1.1 Tiflotecnología

A partir de la información recopilada tanto de fuentes primarias como secundarias, entendemos que para favorecer la actividad social y laboral, los medios técnicos tienen que tener en cuenta las necesidades del usuario, favoreciendo y facilitando su utilización, tanto en el puesto de trabajo como en el plano social, así lo confirma:

“En el foro romano, una persona que vea poco, puedes ir, enseñas el carné de afiliado de la ONCE y te dan la grabadora y te van contando [...] si no ves, en los museos te dejan tocar las esculturas” (entrevista nº2).

Aunque se han ido desarrollando actividades cada vez más adaptadas a las necesidades específicas de cada colectivo, de las entrevistas se desprende que en general, todavía hay estigma hacia la discapacidad; ya sea por desconocimiento o falta de concienciación hacia las necesidades distintas de las personas, ya sea como individuo o como colectivo.

En otra de las entrevistas se aprecia opiniones relacionadas en la línea de las necesidad de adaptación:

“Ahora voy a un curso de informática que dan clases por grados de visión, y por el problema de visión, pero antes, estábamos todos mezclados, y eso no era, porque no se enseña igual, íbamos a distinto nivel. Ahora sí lo están haciendo por grupo” (entrevista nº2).

“Por ejemplo, en el ámbito de las dependientas, una ciega total si no puede cobrar con tarjeta es rechazada, aunque existen adaptaciones para esa función. Si los puestos de trabajo no se adaptan no hay nada que hacer, es una cuestión de voluntad por parte de las empresas” (entrevista nº1).

Refiriéndose a la responsabilidad que la empresas deberían tener:

“El empresario debe saber, cuando contrata a una persona con discapacidad, que tipo de puesto le va a ofrecer. [...] La empresa pide un telefonista y luego, lo que necesitan es un telefonista, un recepcionista, un recadero etc., les piden más funciones de las que se solicitan. Por esa falta de conocimiento de las necesidades diferentes, no se tienen en cuenta la importancia de especificar las funciones que una persona con discapacidad tiene que desempeñar en un puesto de trabajo” (entrevista nº1).

La experiencia manifestada por las distintas entrevistas nos señala que las personas con deficiencia visual pueden desarrollar prácticamente las mismas funciones que cualquier trabajador, siempre y cuando estén previamente determinadas, y los medios tecnológicos que utilice para desempeñar sus funciones estén adaptados a sus necesidades, así lo menciona:

“Desde la ciudadanía tenemos que ser respetuosos y realizar un cambio de perspectiva en la sociedad” (entrevista nº1).

En definitiva, los medios técnicos existentes podrían fácilmente favorecer la utilización de la tecnología a las personas con necesidades distintas; pero este acceso a las tecnologías en situación de igualdad depende, en las sociedades desarrolladas, del nivel de concienciación que se tenga hacia los colectivos en riesgo de exclusión, y en qué medida se desee favorecer que tengan una integración social, laboral y educativa plena.

En esta línea lo van confirmando las entrevistas a los vendedores de cupones por las referencias a la falta de concienciación acerca de las capacidades y potencialidades de las personas con discapacidad y las necesidades distintas del colectivo:

“Prácticamente no hay medios adaptados, son insignificantes, y la gente no es consciente de esto” (entrevista nº4).

“La movilidad es muy difícil. La gente no entiende lo que cuesta coger un autobús, ir a hacer la compra o las tareas más cotidianas” (entrevista nº6).

“Un ciego nunca podrá ser cirujano, pero hay muchas otras funciones que puede hacer, si le dan la oportunidad, claro” (entrevista nº7).

3.1.2 Medidas políticas

En cuanto a la legislación laboral en materia de discapacidad, cabe señalar que los contratos específicos para personas con discapacidad (ver anexo A.4.), en general favorecen la contratación, proveyendo a las partes de subvenciones encaminadas a facilitar la adaptación al puesto de trabajo, incentivando así la contratación de personas con discapacidad. Los datos de la EDAD 2008, muestran que el 58,9% de las personas con deficiencia visual tenía un contrato específico para personas con discapacidad. Por lo que se puede deducir que en general, las personas con deficiencia visual y las empresas optan por este tipo de contratación y sus beneficios.

La legislación ampara este tipo de contrataciones, sin embargo parecen insuficientes, ya que la LISMI obliga a que en empresas de 50 trabajadores o más, un 2% de ellos han de ser trabajadores con discapacidad (mínimo un 33%); sin embargo, dicho porcentaje puede ser sustituido por una serie de medidas alternativas.

La normativa actual contempla contratos específicos para personas con discapacidad proporcionando incentivos fiscales, y a la vez obliga a contratar a personas con discapacidad, que se puede eludir mediante la realización de alguna medida alternativa. Por lo que, en la práctica la contratación de dichos colectivos depende de la sensibilización de la empresa, más que de la

rigurosidad de la legislación. En este sentido lo afirma:

“Desde el momento en el que optas por las medidas alternativas ya no eres ilegal, por lo que muchas empresas se van a las medidas alternativas” (entrevista nº 1).

Teniendo en cuenta lo que expresa O' Reilly en la fundamentación, un mayor grado de discapacidad, supone mayor dificultad para acceder al mercado laboral, aspecto que aunque se contempla en algunas subvenciones (que ofrecen mayor cuantía cuando la discapacidad supera el 65%), no se tiene en cuenta en la cuota de reserva a personas con discapacidad reconocida, que solo pide como requisito un mínimo de 33; por lo que las personas con un grado de discapacidad mayor suelen ser rechazadas, tal y como se desprende de las entrevistas:

“Hay que mejorar la normativa. Porque con un 33 % de discapacidad, ya se cumple, con lo cual en la realidad no están dando el verdadero servicio, no diferencian por grado de discapacidad, y por ese motivo hay que aumentar el 2 % al 7 o al 8%, y diferenciar por grado de discapacidad, un cumplimiento para el 33%, otro para el 65%, etc. distinguiendo por grado” (entrevista nº1).

“Y dentro de las empresas, se cumple más en las pequeñas que en las grandes, aunque suele ser siempre del 33%” (entrevistada nº1).

En definitiva, se concluye que aunque la normativa actual supone un avance hacia la inclusión social de las personas con discapacidad, se debería profundizar más en distinguir entre grados de discapacidad y crear un porcentaje para cada uno de los grados; ya que las empresas optan por contratar a personas con el mínimo grado de discapacidad, lo que supone que las personas con una deficiencia visual de mayor grado tengan más dificultades para acceder al mercado laboral.

En esta línea, las opiniones de las entrevistas también indica que la legislación es necesaria pero insuficiente ya que la obligación de contratación implica una discriminación positiva por falta de sensibilidad hacia el colectivo:

“La cuota de reserva esta bien, pero no debería ser obligatorio, las empresas y la administración no deberían hacerlo por obligación” (entrevista nº7).

“No se debería distinguir por grados, cada discapacidad es muy diferente y cada persona también, lo de los grados de discapacidad es muy relativo, solo deberían mirar tu curriculum y si sabes desempeñar las funciones del puesto” (entrevista nº9).

Respecto a la contratación las opiniones son ambivalentes, la persona debería ser independiente de la discapacidad existente, y la empresa centrarse en las capacidades de los individuos para desarrollar las funciones que se les solicitan. Pero lo cierto es que como afirman otras entrevistas, no existe mucha sensibilidad por parte de las empresas, motivo por el cual se debería aumentar la tasa y diferenciar por grados, favoreciendo la inclusión del colectivo en su conjunto:

“Son muchas las empresas que hoy en día tienen prejuicios, te hacen sentir que no puedes hacer nada” (entrevista nº8).

“Deberían aumentar la cuota de reserva. No hay empresas sensibles, sino beneficios empresariales por cumplir esa cuota de reserva” (entrevista nº8).

“La ley es muy antigua, los tiempos han cambiado y las empresas más todavía” (entrevista nº7).

3.2 Oportunidades de empleo

En la actualidad, conseguir un empleo es todo un logro. En el mercado de trabajo actual, se produce una devaluación del factor trabajo que tiene como consecuencia a corto plazo una extensión de la precariedad laboral. Por este motivo, las capacidades y aptitudes de los trabajadores en general, con o sin discapacidad, no son recompensadas como deberían. A pesar de ello, la adquisición de un empleo estable y bien remunerado, es un medio para conseguir la inclusión social de los individuos y del colectivo en general, por lo que en este apartado se tratará describir las posibilidades de acceso al mercado laboral identificando las características y ventajas de cada una de ellas.

3.2.1 Características del Autoempleo

Como consecuencia de la mencionada dificultad de acceso a un empleo debidamente remunerado por cuenta ajena, la posibilidad de emprender una nueva actividad económica por cuenta propia, si se tiene en una idea emprendedora (teniendo en cuenta las ayudas de la ONCE y el INAEM) resulta cada vez más atractiva.

La alternativa del autoempleo requiere una serie de características fundamentales:

- Recursos económicos suficientes.
- Espíritu emprendedor (intereses, aptitudes y habilidades personales)
- Autonomía personal suficiente para la movilidad.

Tal y como se expresa en la fundamentación y las entrevistas:

“El autoempleo es a día de hoy, la mejor salida profesional, los momentos de crisis son momentos de oportunidades para las personas que tengan la capacidad de aprovecharlos”. “Todo depende de tres cosas, su grado de movilidad y su grado de autonomía y su espíritu emprendedor” (entrevista nº1).

“Yo creo que pocas personas que vean poco se han montado una empresa, aunque si consiguen ayuda, pueden hacerlo” (entrevista nº 3).

“Este año por ejemplo uno ha emprendido” (entrevista nº 1).

“La tendencia de las empresas es contratar autónomos eventualmente por horas, es lo que está funcionando últimamente” (entrevista nº1).

Además, esta alternativa proporciona puestos de trabajo adaptados a las necesidades laborales y personales, desde el inicio de la actividad, ya que es el propio individuo el que crea su puesto de trabajo.

Considerando lo expresado en la entrevistas de opinión, además de las dificultades añadidas por el factor de la discapacidad y que el espíritu emprendedor es imprescindible, se observa que la característica más difícil de conseguir, es obtener los recursos económicos necesarios para llevar a cabo un proyecto:

“Yo no se si podría hacerlo, alguna vez se me ha pasado por la cabeza, pero es mucho papeleo y necesitaría de mucha ayuda”(entrevista nº5).

“Hace falta mucho dinero, cualquiera quiere ser su propio jefe. Pero existen muchas limitaciones para montar tu propia empresa, es muy difícil para cualquiera” (entrevista nº9).

“Es muy difícil, necesitas muchos más medios, siempre vas a necesitar personas a tu cargo, y más recursos que si no eres

discapacitado. Se necesita mucha más voluntad y esfuerzo” (entrevista nº5).

3.2.2 Empleo ordinario: público y privado.

Dentro del mercado ordinario, existen multitud de bolsas de empleo a las que se puede acceder como demandante de empleo y algunas específicas para discapacidad en las que se puede tener más posibilidades. De estas bolsas de empleo, existen tanto públicas como privadas, siendo muchas de ellas específicas para personas con discapacidad, y naturalmente el éxito en la búsqueda de empleo dependerá de en cuantas de ellas se participe, si se poseen los requisitos necesarios tanto de formación teórica como práctica.

Ambas modalidades de empleo (público y privado) se pueden llevar a cabo mediante contrataciones específicas para personas con discapacidad o no (según la EDAD 2008, un 59,8% de los trabajadores por cuenta ajena con deficiencia visual, tienen un contrato específico para personas con discapacidad). De las posibilidades mencionadas, se manifiesta:

“El Empleo Público de las oposiciones, a los usuarios les interesa concurrir solo a las plazas destinadas a personas con discapacidad, ya que no es lo mismo competir con 100 personas que con 7 o 10. Yo fomento mucho las oposiciones porque las personas con discapacidad tienen que estar en el mercado laboral ordinario” (entrevista nº1).

Por otro lado, “en la empresa privada, la cosa está difícil y las fundaciones, asociaciones y ONG, llega un momento en que se comportan como una empresa privada, aunque los beneficios en principio son más sensibles” (entrevista nº1).

La legislación establece una cuota de reserva del 2% de personal discapacitado en grandes empresas del sector privado, mientras que en el empleo público

asciende al 5% tanto en acceso libre como en promoción interna, aunque el empleo privado genera más puestos de trabajo que el empleo público.

Aunque a primera vista se presuponga que el sector público es más sensible hacia el colectivo de la discapacidad, en cuanto a la adaptación al puesto de trabajo, no existen diferencias, ya que va a depender fundamentalmente de la relación empresa-trabajador.

Teniendo en cuenta lo anterior, el mercado ordinario, aunque saturado, ofrece a la población objeto de estudio una serie de ofertas de empleo que más favorecen la inclusión social del colectivo, puesto que se realiza la actividad laboral en un entorno normalizado de empleo.

Las entrevistas de opinión ponen de manifiesto esa saturación general del mercado de trabajo combinada con una importante falta de sensibilidad, cuya consecuencia principal es que presente más dificultades para la integración de las personas del colectivo en puestos de trabajo normalizados. Debido a esta falta de alternativas, las personas con deficiencia visual tienen que optar mayoritariamente por los puestos de trabajo que ofrece la ONCE:

“La discapacidad está infravalorada, hay mucha falta de sensibilidad” (entrevista nº4).

“De no ser que busquen a una persona con discapacidad de propio, apenas hay trabajo, y no te contratan. Esto lo que hace es que solo se pueda trabajar en la ONCE, porque hay muy pocas opciones” (entrevista nº8).

3.2.3 La utilidad de los Centros Especiales de Empleo

Esta modalidad de empleo, favorece las adaptaciones al puesto de trabajo de manera integral, pero no debe ser una alternativa para personas formadas que puedan acceder al mercado ordinario, que ofrece mayor remuneración y lleva implícito mayor nivel de inclusión social, como así se expresa en las entrevistas:

“Cuando tiene una persona dos discapacidades, se trabaja más en un CEE” (entrevista nº1).

“Una persona muy preparada, no debe acudir a los CEE, porque su sueldo es mucho menor que en el empleo ordinario” (entrevista nº1).

Como ya hemos citado con anterioridad, la LISMI, establece que los centros especiales de empleo tienen como objetivos principales:

- Realizar un trabajo productivo teniendo como finalidad asegurar un empleo remunerado.
- Ser un medio de integración al régimen de trabajo normal.

Pero tomando la información de la entrevista nº1:

“la LISMI dice que la persona pasa por un CEE para luego ir a la empresa ordinaria, pero esto no ocurre. Hay gente que no puede salir de los CEE. (no les interesa rotar los puestos de trabajo porque le supone nueva formación)”,

ese paso de integración al régimen de trabajo normalizado, no se da en la totalidad de los casos, debido a las dificultades que supone para la entidad la formación de nuevos empleados. Y aunque en la actualidad, conseguir un empleo es todo un logro, que posteriormente se acuda al mercado de trabajo ordinario debería ser lo conveniente ya que lo establece la ley.

Llama la atención que ante las las entrevistas de opinión que han sido realizadas, ninguna de ellas ha proporcionado información relevante sobre los Centros Especiales de Empleo, por desconocimiento de los informantes.

“Yo no conozco a ningún compañero que haya trabajado ahí antes” (entrevista nº9).

3.2.4 Venta de cupones, un empleo más sensible

La venta del cupón proporciona una actividad laboral a muchos deficientes visuales ofreciendo una alternativa laboral de empleo específico y adaptado por la que optan muchos afiliados. Aunque depende de las habilidades sociales de cada uno, como expresan las entrevistas:

“La ONCE te puede ofrecer un puesto de vendedor de cupones, tienen preferencia las personas con discapacidad. Pero aun así, hay unos requisitos que cumplir: [...] principalmente un perfil comercial enfocado al cumplimiento de unos objetivos que es obligatorio cumplir. Existen dos modalidades, en un quiosco, o en movimiento” (entrevista nº1).

“La gente del cupón antes lo vendían muy rápido, ahora tienen dificultades para venderlos” (entrevista nº2).

Esta alternativa responde a un perfil laboral de comercial, ya que la oferta laboral se encuentra subordinada a la consecución de unos objetivos de ventas; aunque no cualquiera puede desempeñarlo si se poseen las aptitudes y competencias necesarias, es una buena alternativa.

A pesar de ese perfil comercial requerido, se entiende que la ONCE es más sensible ante la realidad social y hacia el colectivo, como expresan las entrevistas nº5 y nº6:

“Primero te hacen contrato de 1 año, y luego pasas a ser indefinido. Hay un sueldo base y luego a comisión según las ventas que hagas” (entrevista nº6).

“Siempre que hay vender, pero si un mes no llegas al mínimo, son flexibles, lo que importa es la persona” (entrevista nº5).

“Hay que vender, la ONCE da facilidades, aunque antes se vendía mucho más, ahora el que compraba 5 solo compra 2. Está muy difícil, pero no es como una empresa de comerciales normal” (entrevista nº6).

3.3 Procesos de inserción laboral de la ONCE

De las entrevistas se desprende que el equipo de atención básica de la ONCE, es de carácter multidisciplinario, y está formado por siete áreas principales de: psicología, trabajo social, rehabilitación, animación sociocultural y deportes, integración laboral, educación y tiflotecnologías; que además de su formación, están especializados en discapacidad visual.

El departamento de inserción laboral de la ONCE, trabaja con personas afiliadas en edad laboral que manifiestan que quieren trabajar. La profesional encargada del seguimiento de los usuarios demandantes de empleo es la integradora laboral y refiere:

“Aunque los afiliados contacten con los diversos departamentos (tiflotecnologías, rehabilitación, etc) desde este departamento se realiza el seguimiento del proceso de inserción laboral” (entrevista nº 1).

Además, esta profesional se apoya coordinadamente con el resto del equipo de atención básica, como manifiesta:

“Mi coordinación con las compañeras depende del usuario. Aunque

desde inserción laboral es desde donde nos encargamos del seguimiento, eso no quita que haya que coordinarse con otros profesionales” (entrevista nº 1).

La ONCE, lleva a cabo estos cinco programas encaminados a conseguir la inserción laboral de la persona con deficiencia visual que se evalúan a nivel general de la organización para medir el nivel de satisfacción según los usuarios del servicio.

“El nivel de éxito del departamento de integración laboral se mide mediante cuestionarios de nivel de satisfacción a las personas afiliadas, es el único servicio de la ONCE que tiene un manual de procedimiento, desde Madrid se puede solicitar el nivel de satisfacción de los afiliados, esto debería hacerse en todos los servicios” (entrevista nº1).

3.3.1 Orientación e información

Con el objetivo de orientar adecuadamente a la persona con discapacidad visual hacia el mejor desarrollo de sus capacidades e intereses mediante la inserción laboral, es importante partir del conocimiento de los puntos débiles y los puntos fuertes de la persona. En todo proceso de inclusión laboral es imprescindible definir el perfil social y laboral del individuo. Según expresa la entrevista nº1: “Orientación e información es el programa más demandado, pero con eso solo no se encuentra empleo”.

El enfoque de trabajo mencionado por la entrevistada nº1 es buscar empresas que se adecuen a los perfiles de las personas que buscan empleo,

“Si tengo un perfil de abogado, no voy a buscar un puesto de reponedor” (entrevista nº1).

“Yo continuamente les envío ofertas de empleo, vía correo

electrónico, o quien no tiene, una llamada de teléfono". "Preferentemente, ofrecemos puestos en empleo ordinario, pero también se ofertan otros puestos de trabajo, antes, dentro de la propia ONCE salía alguna plaza interna" (entrevista nº1).

Desde el departamento se gestionan las ofertas de trabajo, que pueden provenir de diversas fuentes:

1. Bolsas de empleo de afiliados de la ONCE que media con las empresas que operan en el mercado laboral ordinario.
2. Servicio público de empleo estatal.
3. Medios de comunicación.
4. Empresas de trabajo temporal.
5. Agencias privadas de colocación. (Sin ánimo de lucro).
6. Bolsas privadas de gestión de empleo.

En esta dimensión forma parte activa el Trabajo Social, cuyas funciones teniendo en cuenta la información de las entrevistas, son dinámicas, puesto que dependen de las necesidades y demandas de los afiliados:

"Si no hay una demanda general de un servicio no es obligatorio" (entrevista nº1).

Entre las principales funciones que la figura del trabajador social desarrolla en la ONCE se encuentran:

- Realizar la primera entrevista de acogida, y hacer a valoración.

- Informar de los servicios disponibles “se le informa de todos los servicios, pero es la persona la que decide solicitarlos” (entrevista nº1).
- Acompañar a los afiliados “Las trabajadoras sociales están implicadas en el proceso de solicitar las ayudas al exterior en la medida que la persona lo solicite o sea autónomo para hacerlo. Hay personas que precisan acompañamiento y otras no” (entrevista nº1).
- Tramitar ayudas específicas (solicitudes, recursos con otras entidades).
- Valorar la petición de una ayuda de urgencia, “la ONCE exige que la persona haya solicitado la ayuda a los Servicios Públicos. Si se lo rechaza, la ONCE tiene que hacer una valoración a través de la Trabajadora Social” (entrevista nº1).
- Trabajar en red.

3.3.2 Formación

La ONCE promueve una formación externa, por lo que no realizan formación profesional:

“Impulsamos la formación externa, en el mercado ordinario, un trabajo integrado, en el exterior, como cualquier persona. Se inscribirá a un curso, le cogerán o no, y luego tendrá las mismas dificultades que todos”. (entrevista nº 1).

Aunque la ONCE no desarrolla formación profesional, tiene programas específicos de formación para el empleo, como se resalta en el marco teórico. Su objeto es apoyar acciones formativas individuales y colectivas que estén orientadas a la consecución o consolidación de un puesto de trabajo.

“En cuanto a la formación para el empleo, si hay que enseñar un programa, lo enseñan en tiflotecnologías, y si es un problema movilidad se acude a rehabilitación, si precisa de una prestación, a la trabajadora social. Nosotros también informamos de los cursos externos, ellos se inscriben y nos llaman si surge algún problema” (entrevista nº 1).

La capacitación profesional es un elemento esencial para la cualificación de todo trabajador, tal y como expresa la entrevista:

“El demandante de empleo ha de invertir en formación, no pueden ser siempre cursos gratuitos si se quiere disponer de formación especializada. Aunque en determinados casos ésto puede estar subvencionado. El individuo tiene parte de responsabilidad. Tienes que invertir en tí, en tu formación” (entrevista nº 1).

En cuanto a la formación más adecuada para que una persona con deficiencia visual acceda al mercado de laboral, se menciona que como éste es dinámico hay que orientar al individuo hacia la polivalencia:

“Para el puesto que solicitas, mira lo que van a pedirte, qué tipo de formación, qué experiencia piden, y qué tipo de empresa es, ya que es muy importante conocer dónde quiero trabajar” (entrevista nº 1).

Puesto que el mercado laboral es dinámico, “lo más importante es que hay que orientar a la persona a la polivalencia, hay que decirle a la gente que tiene que ser **polivalente**, mientras estés formándote tienes que adquirir práctica” (entrevista nº 1).

“Formación reglada, al 100%, una persona con estudios universitarios siempre tiene más posibilidades, como en el resto del mundo” (entrevista nº 1).

“Las personas con discapacidad, tiene más posibilidades de ascender en el puesto de trabajo con título universitario, que les proporciona mejores condiciones de trabajo y mayor nivel económico lo que favorece un inserción social” (entrevista nº 1).

Es decir, que para poder acceder al mercado laboral, cabe resaltar la

importancia de la formación continua y orientada a la polivalencia y dependerá en gran medida del tipo de trabajo al que se desee acceder. Para conseguir la formación adecuada, habrá que comprobar los requisitos que solicitan las entidades para los diferentes puestos.

En cuanto al tipo de formación más adecuada cabe resaltar la importancia de una formación teórica y práctica para acceder al mercado laboral, teniendo en cuenta que la formación reglada proporciona tanto si existe una discapacidad como si no, unas mejores posibilidades de acceso a un empleo estable, mejor remunerado.

Deteniéndose en el proceso de formación los vendedores de cupón recalcan la importancia de éste para un empleo remunerado:

“Claro, si estás bien formado tienes más posibilidades de trabajar” (entrevista nº5).

“Hoy en día nadie contrata a cerebritos que no sepan ponerse manos a la obra, hay que ser prácticos. Cuanto más sepas de todo mejor” (entrevista nº9).

“Si te lo ponen fácil se puede, sino, no” (entrevista nº5).

3.3.3 Adaptación al puesto de trabajo

En cuanto al proceso de inserción laboral, los profesionales de la ONCE tienen en cuenta la necesidades del afiliado a la hora de contactar con una empresa para solicitar un puesto, como refiere la profesional:

“Yo llamo a la empresa, le pregunto qué herramientas usa, porque tiene que ser un puesto de trabajo adaptado, si esto no se cumple, pues les digo que no” (entrevista nº 1).

La adaptación al puesto de trabajo depende en gran medida de la relación existente entre empresa y trabajador, así como de la sensibilidad de la dirección de la empresa hacia las necesidades específicas del trabajador, ya que tal y como expresan las entrevistas:

“Depende de lo que se pelee por permanecer en el puesto de trabajo y de las dificultades o no que ponga la empresa”(entrevista nº1).

La entrevista nº3 supone un ejemplo de como se desarrolla un proceso de adaptación al puesto de trabajo:

“Poco a poco fui perdiendo grados de visión, y cada vez me costaba más trabajo las tareas más sencillas, hasta me costaba distinguir los bolígrafos del cajón, yo trabajo de administrativa en un despacho y donde más llegaba a notarlo era con el ordenador, notaba como se me cansaba la vista cada vez más cuando tenía que pasarme muchas horas delante de él” (entrevista nº 3).

“Si te apuntas a la ONCE, recibes mucha ayuda, están muy especializados en el tema. Me ayudaron mucho a la hora de cambiar lo que necesitaba de mi despacho, me pusieron una pantalla que me vino muy bien, me permitía ver las letras más grandes” (entrevista nº 3).

“En el mundo de la discapacidad ha de haber otra panorámica del empleo, que no sea la de una empresa normal, que busca solo la rentabilidad. Desde el momento que superas un proceso de selección, tienes que tener un puesto de trabajo adecuado a tus necesidades. Por este motivo tiene que haber una humanización de la empresa” (entrevista nº 1).

En definitiva, para desempeñar un puesto de trabajo influye en mayor medida el grado de adaptación al puesto de trabajo y características de la persona, que la causa de la discapacidad.

Esta adaptación al puesto de trabajo, que deberá ser un proceso continuado a lo largo de toda la vida laboral depende de la relación empresa trabajador, de

concienciación de la empresa hacia las necesidades y medios técnicos que precisa la persona con discapacidad.

Las opiniones muestran que la adaptación al puesto de trabajo es imprescindible para que haya una inclusión real, siendo necesarias tanto en la vida laboral como en la social:

“Es fundamental. Si te proporcionan los medios necesarios, puedes hacer casi cualquier cosa, cada vez hay menos limitaciones y barreras para la discapacidad, aunque todavía queda mucho por hacer” (entrevista nº4).

3.3.4 Prácticas profesionales

Como ya se ha mencionado en el apartado de la formación, siempre es recomendable seguir formándose, y en este sentido la profesional destaca el perfil que buscan las empresas:

“Los empresarios quieren a personas prácticas, que sepan relacionarse a nivel horizontal y a nivel vertical” (entrevista nº 1).

Por este motivo, la ONCE ofrece un servicio de prácticas profesionales cuyas características y requisitos según las entrevistas son:

“Cuando una persona tiene formación y no ha hecho prácticas, la ONCE firma un convenio con una empresa por un máximo de 4 meses que nunca supera las 4 horas diarias y la ONCE paga el seguro civil. Se hace para que la persona adquiera práctica y la empresa nos conozca. Lo que pasa que ahora tampoco se solicitan prácticas” (entrevista nº1).

Es decir, consiste en un programa cuyas características son:

- El afiliado no podrá haber realizado prácticas en los últimos dos años en

el mismo sector.

- 4 meses y 4 horas por jornada como máximo.
- Convenio entre la ONCE, la empresa, y el demandante de empleo.
- La ONCE cubre los gastos del seguro de responsabilidad civil, así como de las adaptaciones al puesto de trabajo que se precisen.

Con lo que se consiguen los objetivos enunciados en el marco teórico propuestos para este programa, aproximación al mercado laboral, adquisición de experiencia profesional y concienciación al sector empresarial acerca de las capacidades laborales del colectivo.

3.3.5 Apoyo al autoempleo

En base a la información recopilada, la ONCE, ofrece una serie de ayudas de créditos y subvenciones que ayudan a los afiliados emprendedores a poner en marcha su proyecto. Según las entrevistas, se precisan algunos elementos para poner en marcha estos proyectos:

“Un ciego puede montar una empresa, solo que tendrá que precisar de otra persona, y tendrá que ser accesible, sea el negocio que sea, desde una tienda a una fábrica. Lo importante es conocer el negocio al que se va a dedicar y adaptarlo a uno mismo [...] Este año por ejemplo una persona ha emprendido” (entrevista nº 1).

Los planes de empresa de los afiliados, se evalúan conjuntamente por profesionales de la ONCE para informar y asesorar a la persona sobre sus posibilidades y las subvenciones a las que puede optar, tanto de la ONCE como de otras entidades y organismos.

4 Conclusiones

TIFLOTECNOLOGÍAS

Para favorecer la actividad social y laboral de la población con deficiencia visual, los medios técnicos tienen que tener en cuenta las necesidades del usuario, favoreciendo y facilitando su utilización, tanto en el puesto de trabajo como en el plano social.

Aunque se han ido desarrollando actividades cada vez más adaptadas a las necesidades específicas de cada colectivo, todavía hay un estigma importante hacia la discapacidad; ya sea por desconocimiento o falta de concienciación hacia las necesidades distintas del colectivo.

Los medios técnicos existentes podrían fácilmente favorecer la utilización de la tecnología a las personas con necesidades distintas; pero este acceso a las tecnologías en situación de igualdad depende, en las sociedades desarrolladas, del nivel de concienciación que se tenga hacia los colectivos en riesgo de exclusión, y en qué medida se desee favorecer que tengan una integración social, laboral y educativa plena.

Los trabajadores con deficiencia visual se reafirman ante la falta de concienciación acerca de las capacidades y potencialidades de las personas con discapacidad y las necesidades distintas del colectivo.

LEGISLACION

La normativa actual contempla contratos específicos para personas con discapacidad proporcionando incentivos fiscales, pero las cuotas de reserva se puede eludir mediante la realización de medidas alternativas. Por lo que la contratación de dichos colectivos depende de la sensibilización de la empresa,

más que de la rigurosidad de la legislación.

Aunque la normativa actual supone un avance hacia la inclusión social de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta que un mayor grado de discapacidad supone mayor dificultad para acceder al mercado laboral, se debería profundizar y distinguir entre grados de discapacidad y creando un porcentaje de cuota de reserva para cada uno de los grados.

La legislación aunque necesaria, no es suficiente, ya que la obligación de contratación implica una discriminación positiva por falta de sensibilidad hacia el colectivo.

La contratación se debería centrar en las capacidades de los individuos para desarrollar las funciones que se le solicitan, y no tanto en el factor de la discapacidad. Lo cierto es que no existe mucha sensibilidad por parte de las empresas, motivo por el cual se debería aumentar la tasa y diferenciar por grados de discapacidad.

AUTOEMPLEO

La posibilidad de emprender una nueva actividad económica por cuenta propia, resulta cada vez más atractiva ante la falta de otras alternativas, para optar por el autoempleo se requiere de: los necesarios recursos económicos, espíritu emprendedor (intereses, aptitudes y habilidades personales) y autonomía personal suficiente para la movilidad. Esta alternativa proporciona puestos de trabajo adaptados a las necesidades laborales y personales, desde el inicio de la actividad, ya que es el individuo quien se crea su propio puesto de trabajo.

Por otro lado, además de las dificultades añadidas por el factor de la discapacidad y que el espíritu emprendedor es imprescindible, se concluye que

la característica más difícil de conseguir es obtener los recursos económicos necesarios para llevar a cabo un proyecto de autoempleo.

EMPLEO ORDINARIO

Principalmente existen dos modalidades: empleo público y empleo privado. El mercado ordinario, aunque saturado, ofrece empleo en ocasiones estable y bien remunerado que favorecen la inclusión social del individuo y colectivo, puesto que se realiza la actividad laboral en un entorno normalizado de empleo.

Esa saturación general del mercado de trabajo combinada con una importante falta de sensibilidad, tienen como consecuencia principal que se presenten más dificultades para la integración de las personas del colectivo en puestos de trabajo normalizados. Debido a esta falta de alternativas, las personas con deficiencia visual tienen que optar mayoritariamente por los puestos de trabajo que ofrece la ONCE.

CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

Los Centros Especiales de Empleo favorecen sobre todo las adaptaciones a los puestos de trabajo, pero que posteriormente se acuda al mercado de trabajo ordinario debería ser lo conveniente, ya que lo establece la ley.

La alternativa de los centros especiales de empleo, es más habitual cuando se dan varias discapacidades. Por este motivo y debido al desconocimiento de muchos informantes, se carece de información relevante sobre los Centros Especiales de Empleo.

VENTA DE CUPONES

La venta del cupón proporciona una actividad laboral ofreciendo una alternativa de empleo específico y adaptado que responde a un perfil laboral de comercial, ya que el empleo se encuentra subordinado a la consecución de unos objetivos de ventas.

A pesar de ese perfil comercial requerido, los trabajadores muestran que la ONCE es más sensible ante la realidad social y hacia el colectivo, flexibilizando la consecución de objetivos si es necesario.

FORMACION

Para unas mayores posibilidades de acceso a un empleo estable y bien remunerado, es necesaria una formación integrada en el exterior, tanto teórica como práctica, de manera continua y orientada a la polivalencia, teniendo siempre en cuenta el tipo de trabajo al que se desee acceder.

ADAPTACION AL PUESTO DE TRABAJO

Para desempeñar un empleo, la adaptación al puesto de trabajo es un factor fundamental, deberá ser un proceso continuado a lo largo de la vida laboral que depende de la relación entre empresa y trabajador, de concienciación de la empresa hacia las necesidades y medios técnicos que precisa la persona con discapacidad.

5 Referencias

Bibliografía:

BRETO, M.O., VÁZQUEZ, P.C., FERNÁNDEZ, M.H., CALVO, V.G Y FUENTE, I.C. (1994). Actas del congreso estatal sobre prestación de servicios para personas ciegas y deficientes visuales. Área de integración laboral (vol. 6), ONCE. Madrid: ONCE.

DURAMA, A. G. (2002) El concepto de exclusión en política social. Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). Unidad de Políticas Comparadas. (doc. de trabajo 02-01) [versión electrónica] <http://digital.csic.es/bitstream/10261/1495/1/dt-0201.pdf> Consultado: 20/4/13

MARTÍNEZ ABELLÁN, R. (2010) Orientación sociolaboral para personas con discapacidad visual. Madrid: Eduforma

OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD (2010). Informe Olivenza. Badajoz: autor. [versión electrónica]

http://www.observatoriodeladiscapacidad.es/sites/default/files/io/00_preliminares.pdf Consultado: 14/4/13

PEREDA, C., PRADA, M., ACTIST, W. (2012). Discapacidades e inclusión social. (colección de estudios sociales, num. 33). Grupo IOE. Obra Social La Caixa. Barcelona: CAIXA.

RODRÍGUEZ, F.; ABAD, L.; ANGULO, G. Y MARTÍN, G. (2006) Discapacidad visual y técnicas de estudio. ONCE. Madrid: ONCE.

OMS (2010), CIE-10, (Clasificación Internacional de Enfermedades). [versión electrónica] <http://www.who.int/classifications/icd/en/> Consultado: 7/4/13.

OMS (2011). Informe CIF (Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad, y de la salud). [versión electrónica] <http://www.who.int/> Consultado: 7/4/13

OMS (2011). Informe Mundial sobre Discapacidad. Ginebra: OMS. [versión electrónica]
http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf/
Consultado 14/4/13

ONCE (2003) Tiflotecnología y material tiflotecnológico. I Congreso Virtual interedvisual sobre intervención educativa y discapacidad visual. [versión electrónica]
http://www.juntadeandalucia.es/averroes/caidv/interedvisual/icv/tiflotecnologia_y_material_tiflotecnico_mym.pdf Consultado 23/5/13

ONCE (2008) Ceguera y deficiencia visual. [versión electrónica]
<http://files.sld.cu/arteydiscapacidad/files/2009/08/ceguera-y-deficiencia-visual.pdf> Consultado: 9/4/13

Webgrafía:

Asociación española de empleo con apoyo (AEEA)
<http://www.empleoconapoyo.org/aese/> Consultado: 7/5/13

Asociación española de padres de sordociegos (APASCIDE)
<http://www.apascide.org/> Consultado: 7/5/13

Asociación catalana para la integración del ciego. (ACIC)
<http://www.webacic.cat/> Consultado: 7/5/13

DISCAPNET. Portal de las personas con discapacidad.
<http://www.discapnet.es/Castellano/Paginas/default.aspx> Consultado: 24/4/13

Fundación Luis Vives
<http://www.fundacionluisvives.org/> Consultado: 7/5/13

Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS) <http://www.iass.aragon.es/>

Consultado 15/7/13

IMSERSO. <http://www.imfersomayores.csic.es/documentos/documentos/oms-clasificacion-02.pdf> Consultado: 15/4/13

Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD 2008).

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?L=0&type=pcaxis&path=%2Ft15/p418&file=inebase> Consultado: 17/4/13

Instituto Aragonés de Empleo (INAEM). Ayudas a la contratación de personas con discapacidad. Gobierno de Aragón. <http://www.aragon.es/inaem> Consultado: 22/6/2013

Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE)

<http://www.once.es/> Consultado: 14/4/13; 5/5/13; 15/5/13

Seguridad Social http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Regimenes/RegimenGeneraldeLaS10957/InformacionGeneral/index.htm Consultado: 10/10/13

UNESCO, Exclusión social y violencia. www.ibe.unesco.org/InternationalICE/46espanol/46ws2s.htm Consultado: 29/4/13

Legislación:

Estrategia española sobre discapacidad 2012-2020. *[versión electrónica]*

http://www.aceca.es/contenido/2012/02/Estrategia_espanola_discapacidad.pdf
f Consultado: 8/4/13

LIONDAU: Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. *[versión electrónica]*

<http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf> Consultado:
7/4/13

LISMI: Ley 13/1982, de integración social del minusválido. *[versión electrónica]* *<http://www.lismi.es/>* Consultado: *7/4/13*

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero. *[versión electrónica]*

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2004-3277 Consultado:
7/4/13